

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Sumber daya manusia kompeten merupakan hal penting dan krusial didalam organisasi, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Sebagai aset utama sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mewujudkan fungsi dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi dapat terwujud, maka penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengarah pada bagaimana memberdayakan sumberdaya manusianya. Upaya ini dilaksanakan organisasi mewujudkan pembangunan sumber daya manusia. Dibutuhkan sumber daya manusia yang ulet, tekun dan disiplin yang tinggi. Apabila individu-individu dalam suatu organisasi secara bersama-sama mampu mendukung setiap aspek pekerjaan, maka upaya pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai.

Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi

sendiri. Adanya peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran karyawan sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja. Karyawan benar-benar diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan yang diambil pimpinan atau sangat tergantung faktor sumber daya yang mengelola. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepuasan kerja yang baik, tetapi kompensasi dan disiplin kerja juga penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang karyawan tidak hanya sekedar karyawan semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Penelitian ini fokus pada studi perilaku manusia, berarti kita memandang organisasi itu sebagai proses, yaitu proses kerjasama antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kita membicarakan perilaku organisasi, bukan berarti organisasi itu yang berperilaku tampak secara nyata. Yang mempunyai perilaku adalah para individu, para anggota (baik secara individu maupun secara kelompok) yang ada di dalam organisasi. Perilaku anggota organisasi secara keseluruhan akan memberi kekhasan, bagaimana organisasi itu bergerak mencapai visi, misi dan

tujuan yang telah ditetapkan. (Wursanto, 2011). Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku berbeda-beda. Demikian pula perilaku karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor; antara lain faktor lingkungan, latar belakang dan sebagainya. Dengan demikian perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar.

Penelitian dilakukan di PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda. PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut salah satu syarat utama adalah memperhatikan tingkat kinerja karyawan, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yaitu upaya agar karyawan mampu bekerja atau berkinerja untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, maka dapat disimpulkan bahwa fenomena terkait pentingnya kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, menjadi fokus yang penting pada penelitian ini.

Menurut Wahyudin (2014), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar fenomena serta landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka akan

diuji berbagai perlakuan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

Fenomena yang diamati pada karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda adalah keragaman perilaku sehubungan dengan kepuasan kerja dalam melaksanakan berbagai kegiatan pada perusahaan. Kepuasan kerja dapat menjadi acuan karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda untuk mengukur pengorbanan yang diberikan dibanding dengan apa yang karyawan terima, manakala apa yang karyawan korbankan dalam pengabdian sebanding dengan apa yang karyawan terima, maka cenderung mereka akan puas, namun sebaliknya ketidakpuasan akan muncul manakala manakala jumlah pengorbanan tidak sebanding dengan yang ia terima. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka perilaku kerjanya akan baik, sebaliknya manakala tingkat kepuasan kerjanya rendah, maka perilaku kerjanya akan cenderung rendah. Disinilah urgensi studi tentang perilaku kepuasan dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional para karyawan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dimana memandang pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda masih perlu untuk lebih ditingkatkan sehingga optimalisasi waktu kerja dapat seluruhnya tercapai. Dengan kepuasan kerja yang selalu ditingkatkan

diharapkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada umum. Hasil penelitian Afianto dan Utami (2017), Rosmadi (2018), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Hidayat and Heryanto (2019), Sudarsih and Supriyadi (2019), Mundakir dan Zainuri (2018), Djalali (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan Kurniawan dan Faustine (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Disiplin karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Apabila perilaku disiplin mampu pada konsisi terbaik pada setiap karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, maka akan mampu membangun kepercayaan diri, rasa memiliki dan rasa berjuang untuk PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda, maka kondisi ini akan

membangkitkan rasa kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda. Inilah fenomena urgensi disiplin kerja dalam penelitian ini serta akan diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

Kedisiplinan adalah kesadaran serta kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2014). Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah peningkatan kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian Afianto dan Utami (2017), Rosmadi (2018), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Saputra dan Turnip (2018), Sudarsih and Supriyadi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Lianasari, dkk (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Afianto dan Utami (2017), Rosmadi (2018), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Sudarsih and Supriyadi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Arianto (2013) dan Lianasari, dkk (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu, digunakan sebagai dasar untuk perumusan

masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat. Kompensasi bagi karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap perilaku kepuasan kerja karyawan dan perilaku kinerja para karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda. Disinilah urgensi pentingnya kompensasi dalam penelitian ini.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. Simamora (2014) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya,

para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Hasil penelitian Safrina (2017), Sudiarditha *et. al* (2019), Hidayat and Heryanto (2019), Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Djalali (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Safrina (2017), Sudiarditha *et. al*. (2019), Hidayat and Heryanto (2019), Heliawan (2016) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu, digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

Dengan dasar fenomena, landasan teori serta kesenjangan riset yang telah ada, yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda”**.

B. Perumusan dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
- f. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda?

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda dengan obyek penelitian karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda
- b. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) sedangkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (X_3/Y_1) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y_2).

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris :

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Bagi dunia pendidikan, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
 - 2) Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain untuk permasalahan yang sama dengan variabel yang berbeda.

b. Kegunaan Praktis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan.